

Jednym z kluczowych czynników wzrostu innowacyjności i efektywności finansowej organizacji funkcjonujących w warunkach globalnej konkurencji i rozwoju gospodarki opartej na wiedzy jest wzrost zaangażowania pracowników. Chodzi przy tym o zaangażowanie kompleksowe, zintegrowane, a zatem łączące zaangażowanie w pracę, w wykonywany zawód, w organizację i stosunki międzyludzkie w jej obrębie. Jest to zaangażowanie czynne związane z aktywnym włączaniem się pracowników w sprawy organizacji, jej trwanie i rozwój. Różni się zatem od zaangażowania rozumianego jako bierne przywiązanie do firmy, trwanie w niej. Zaangażowanie w pracę pociąga za sobą wzrost efektów pracy oraz satysfakcji, która – na zasadzie sprzężenia zwrotnego – prowadzi do wzmocnienia zaangażowania i zwiększania efektów pracy. Zachodzi zatem potrzeba zmiany modelu zarządzania zasobami ludzkimi w kierunku budowy i rozwoju modeli opartych na zaangażowaniu. Kwestiom tym oraz modelom i uwarunkowaniom skutecznego funkcjonowania zarządzania zasobami ludzkimi przez zaangażowanie poświęcony jest artykuł autorstwa S. Borkowskiej.

W ślad za tym dr A. Rogozińska-Pawelczyk charakteryzuje istotę i rolę zaangażowania organizacyjnego jako postawę pracownika w świetle kontraktu psychologicznego. Charakteryzuje też jego istotę i znaczenie w kształtowaniu postaw zaangażowania organizacyjnego pracowników.

Tradycyjnie rozważania teoretyczne w niniejszym numerze dwumiesięcznika wsparte są aktualnymi studiami przypadków zaczerpniętymi z praktyki organizacji funkcjonujących w Polsce. Wierzę, że zainteresują one Czytelników, w tym zwłaszcza praktyków.

Uwadze Czytelników polecam komunikaty z badań. Są one wprawdzie nieliczne, ale interesujące i – jak sądzę – przydatne praktykom, jak też pracownikom naukowym. Jedną z istotnych przyczyn odpływów pracowników z organizacji ich zatrud-

niającej jest poczucie braku sprawiedliwego zarządzania. Na podstawie przeprowadzonych badań w różnych grupach wiekowych pracowników autorka pierwszego komunikatu – Małgorzata Niesiołbiedzka – wykazuje, że poczucie sprawiedliwości proceduralnej ma duże znaczenie jako predyktor wszystkich komponentów przywiązania organizacyjnego, a mianowicie przywiązania afektywnego, normatywnego i trwania.

Czy wiek pracowników wpływa na różnice w poziomie ich zaangażowania? Na to pytanie próbuje udzielić odpowiedzi dr I. Kołodziejczyk-Olczak, autorka drugiego komunikatu z badań.

Zachęcam do lektury.

Z problematyką podjętą przez M. Niesiołbiedzka jest powiązane bardzo interesujące opracowanie pióra D. Turka, zawarte w „Portfelu metod i narzędzi“, poświęcone kwestii promowania sprawiedliwości organizacyjnej przez praktyki ZZL. Przedstawia ono znaczenie tej sprawiedliwości oraz prezentuje główne metody i praktyki jej kreowania. Co więcej, wskazuje na potencjalne skutki ich stosowania.

A ponadto, jak zawsze, recenzje i omówienia, z witryny wydawniczej oraz kronika i informacje.

Polecam recenzję książki M. Łączyńskiego przy współpracy J. Niwińskiego „Gry szkoleniowe – praktyczny przewodnik” opracowaną przez Oliwię Malecką.

Natomiast w dziale „Z witryny wydawniczej” Czytelnik znajdzie wykaz literatury związanej z zarządzaniem przez zaangażowanie, a w dziale „Kronika. Informacje” zawarta jest informacja o kongresie Kadry.

Życzę satysfakcji z lektury!

*prof. dr hab. Stanisława Borkowska*  
*redaktor naukowy numeru*